



NOTAT

Analyse af rekrutteringsudfordringer i logistikerhvervet

8. februar 2022

J.nr. 22/01059

VOA
ESHA

Baggrund

Regeringen præsenterede *Vækstplan for handel og logistik* i januar 2020. Formålet med planen var bl.a. at øge konkurrenceevnen og understøtte handels- og logistikerhvervet i den grønne omstilling. Et af initiativerne var at undersøge omfanget og årsagerne til rekrutteringsudfordringerne i logistikerhvervet. Det sker i denne analyse, som afdækker omfanget, karakteren og mulige årsager til rekrutteringsproblemerne i logistikerhvervet.

Omfanget og karakteren af rekrutteringsudfordringerne belyses gennem Rekrutteringssurveyen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, mens *årsager* til rekrutteringsproblemer afdækkes gennem vurderinger fra henholdsvis arbejdsgiversiden (ATL/DI) og arbejdstagersiden (3F Transport).

Analysen er opbygget, som følger:

1. Opsummering
2. Udvikling i beskæftigelsen i logistikerhvervet
3. Rekrutteringsudfordringer i logistikerhvervet
 - 3.1. Chauffører
 - 3.2. Bude
 - 3.3. Truck- og kranførere
4. Bilag 1. Definition af logistikerhvervet

1. Opsummering

Analysen viser, at der inden for dele af logistikerhvervet er væsentlige rekrutteringsudfordringer.

Chauffører er det største fag med rekrutteringsproblemer. Faget beskæftigede ca. 26.000 personer i perioden 2020-21, havde godt 3.500 ikke besatte rekrutteringer og en forgæves rekrutteringsrate på 25 pct. Svar fra Rekrutteringssurveyen indikerer, at det ofte er mangel på faglige kvalifikationer (især relevant erhvervs erfaring), som er baggrunden for de forgæves rekrutteringer.

For *Bude* er den forgæves rekrutteringsrate på 35 pct., hvoraf mere end halvdelen af de forgæves rekrutteringsforsøg er ikke besatte stillinger, selvom faglige krav sjældent er en barriere. En del af forklaringen kan skyldes, at beskæftigelsen for *bude* og *kurerer* er steget markant fra 6.500 personer i 2001 til 18.600 personer i 2020.

For *truck- og kranførere* er der såkaldte paradoksproblemer. 10 pct. af de personer, der angiver, at de ønsker at arbejde som *truck- og kranførere*, er ledige samtidigt med, at der er rekrutteringsudfordringer med en forgæves rekrutteringsrate på 35 pct. Svar fra Rekrutteringssurveyen indikerer, at rekrutteringsudfordringer ofte skyldes manglende faglige kvalifikationer, mens det i mindre grad skyldes mangel på formel uddannelse. Dette indikerer, at ledige, som ønsker at arbejde i faget mangler f.eks. truckcertifikat, lastbils kørekort el.lign.

Arbejdsgiversiden (ATL/DI) vurderer, at årsagen til rekrutteringsudfordringerne bl.a. skyldes at:

- Efterspørgslen efter chauffører er steget mere end hvad udbuddet af arbejdskraft har kunne følge med.
- Gennemsnitsalderen for chauffører er høj, hvor flere ældre forlader faget end der uddannes yngre chauffører.
- Certifikatkrav for kranførere, skaber barrierer i at øge rekrutteringen.

Tilsvarende peger lønmodtagersiden (3F Transport) på, at rekrutteringsudfordringer bl.a. skyldes at:

- Virksomheder forventer at ansøgere besidder alle kvalifikationer.
- Atypiske ansættelser gør job som bud ikke attraktivt.
- Mandedominerede fag begrænser udbuddet af arbejdskraft fra kvinder.
- Udførsel af chaufførerhvervet er forbundet med en vis risiko for personlige bøder eller sanktioner - eksempelvis frakendelse af kørekort.

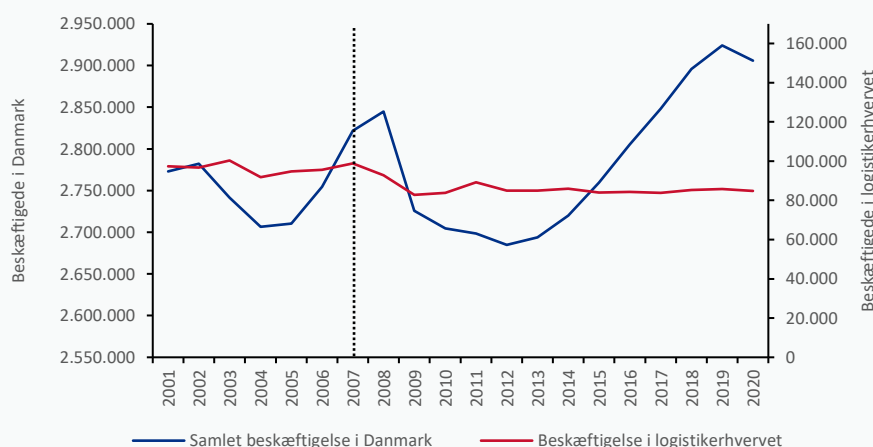
2. Udvikling i beskæftigelse for logistikerhvervet

Logistikerhvervet står for ca. 3 pct. af den samlede beskæftigelse i Danmark svarende til ca. 85.000 personer. *Vejgodstransport* (primært lastbilchauffører) udgør den største branche inden for logistikerhvervene og beskæftiger ca. 30.000 personer.

Antallet af personer beskæftiget i logistikerhvervet er omtrent på samme niveau i perioden 2001 til 2020, jf. *Figur 1*. Logistikerhvervet udgør dog en mindre del af arbejdsstyrken, da beskæftigelsen på det øvrige arbejdsmarked er steget i den samme periode.

Figur 1

Beskæftigede i Danmark og i logistikerhvervet



Anm.: Opgørelsen er i personer.

Logistikerhvervet dækker over udvalgte brancher (se afsnit *Definition af logistikerhvervet*).

Der er databrud i 2008, hvorfor forskelle mellem årene 2007 og 2008 kan skyldes ændringer i dataens opgørelsesmetode.

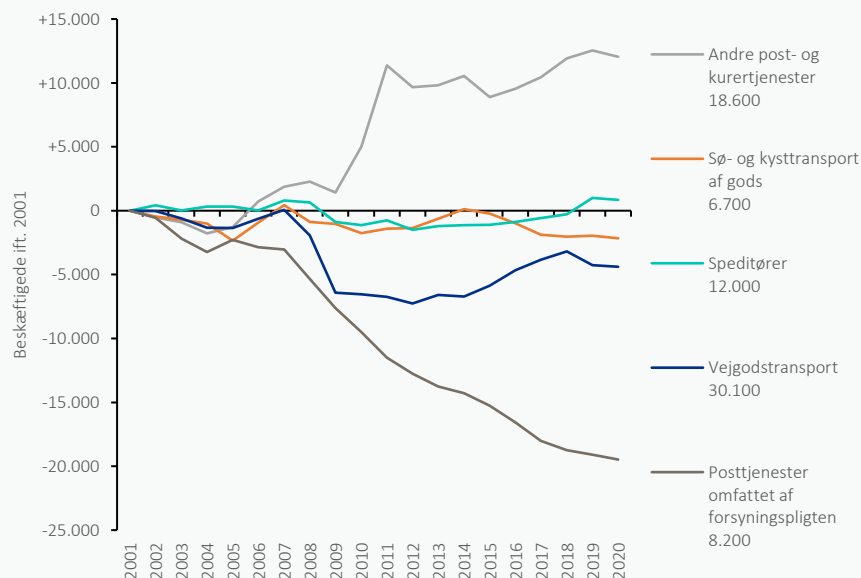
Kilde: Danmarks Statistik: 2001-2007 RAS07. 2008-2020 RAS309.

Den stabile udvikling i beskæftigelsen inden for logistikerhvervet dækker dog over store interne forskydninger, jf. *Figur 2*. Eksempelvis er beskæftigelsen i postvæsenet faldet med næsten 20.000 personer fra 2001 til 2020, mens beskæftigelsen i kurer virksomheder til gengæld er steget med godt 13.000 personer i samme periode.

Beskæftigelsen for vejgodstransport faldt tydeligt under finanskrisen, men er steget igen fra 2011 i takt med, at beskæftigelsen på det samlede arbejdsmarked generelt er steget.

Figur 2

Udvikling i beskæftigelse i fem største brancher i logistikerhvervet



Anm.: Opgørelsen er i personer ift. beskæftigelsen i 2001.

Branchernes totale beskæftigelse i 2020, er angivet efter branchens navn.

Der er databrud i 2008, hvorfor forskelle mellem årene 2007 og 2008 kan skyldes ændringer i dataens opgørelsesmetode.

Kilde: Danmarks Statistik: 2001-2007 RAS07. 2008-2020 RAS309.

3. Rekrutteringsproblemer i logistikerhvervet

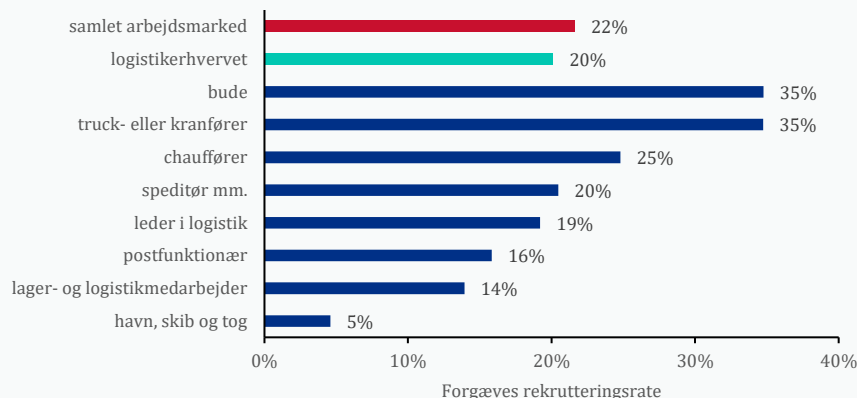
Omfanget af rekrutteringsudfordringer i logistikerhvervet belyses ved Rekrutteringssurveyens mål for den forgæves rekrutteringsrate. Målet er et udtryk for hvor stor en andel af rekrutteringsforsøg det ikke lykkedes at ansætte den ønskede arbejdskraft til.

For hele det danske arbejdsmarked er den samlede forgæves rekrutteringsrate 22 pct. For logistikerhvervet er den samlede forgæves rekrutteringsrate 20 pct. Den overordnede tendens dækker over betydelige forskelle inden for typer af arbejdskraft i logistikerhvervet, jf. Figur 3.

Inden for logistikerhvervet ses de største rekrutteringsudfordringer inden for *bude* (35 pct. forgæves rekrutteringer), *truck- og kranførere* (35 pct.) og *chauffører* (25 pct.). Modsat er rekrutteringsudfordringerne i logistikerhvervet lavest for stillingsbetegnelser inden for *havn, skib og tog, postfunktionær, og lager- og logistikmedarbejder*.

Figur 3

Forgæves rekrutteringsrate for logistikerhvervet



Anm.: Gennemsnit for otte Rekrutteringssurvey fra december 2019 til september 2021.

Logistikerhvervet er samlet for de mørkeblå udvalgte stillingsbetegnelser (se afsnit *Definition af logistikerhvervet*). Logistikerhvervet indgår i søjlen *samlet arbejdsmarked*.

Kilde: STAR. Egne beregninger pba. Rekrutteringssurvey. Data delvist tilgængeligt på Jobindsats.dk.

I vurderingen af rekrutteringsudfordringerne bør den forgæves rekrutteringsrate også ses i sammenhæng med, at der er markant forskel på antallet af rekrutteringsforsøg og jobopslag inden for de udvalgte stillingsbetegnelser.

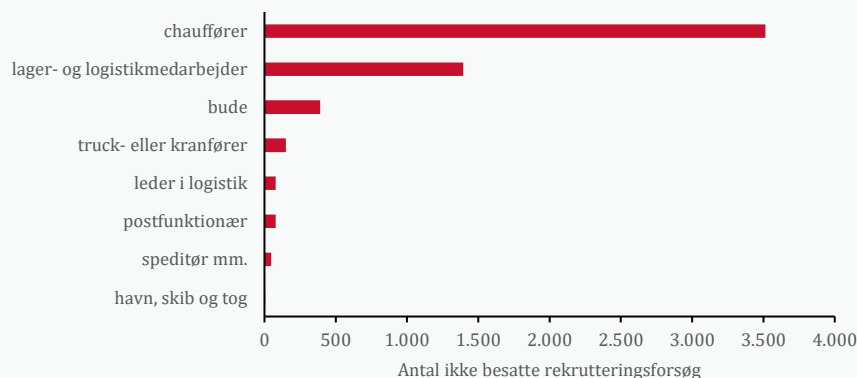
Figur 4 viser forgæves rekrutteringer, som antal job det ikke lykkedes at besætte. *Chauffører* er den stillingsbetegnelse i logistikerhvervet, hvor der går flest job tabt¹.

Antallet af forgæves forsøg på at rekruttere udtrykker manglen på arbejdskraft i antal, i modsætning til den forgæves rekrutteringsrate, som udtrykker den relative mangel på arbejdskraft.

¹ Dog kan samme job senere være succesfuldt besat – eksempelvis ved et genopslag.

Figur 4

Stillingsbetegnelser med flest ikke besatte rekrutteringsforsøg



Anm.: Gennemsnit for otte Rekrutteringssurvey fra december 2019 til september 2021.

Logistikerhvervet dækker over udvalgte stillingsbetegnelser (se afsnit *Definition af logistikerhvervet*).

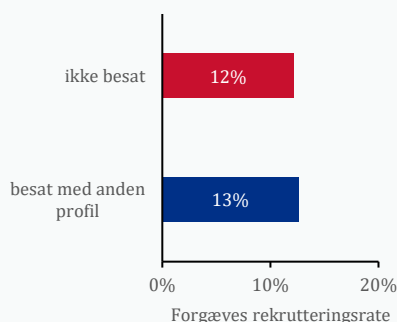
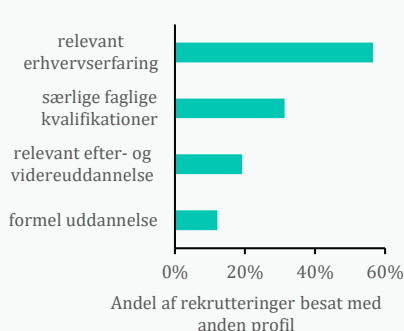
Kilde: STAR. Egne beregninger pba. Rekrutteringssurvey. Data delvist tilgængeligt på Jobindsats.dk.

3.1 Chauffører

Omfanget og karakteren af rekrutteringsproblemer for chauffører

Chauffører har det største antal ikke besatte forgæves rekrutteringer (3.500) og samtidig en forgæves rekrutteringsrate på 25 pct. – en smule over landsgennemsnittet på 22 pct. *Chauffører* dækker primært over lastbilchauffører (se evt. bilag *definition af logistikerhvervet*).

Godt halvdelen af de forgæves rekrutteringer på *chauffører* dækker over en ansættelse af en medarbejder med en anden profil end den ønskede, mens den anden halvdel slet ikke besættes, jf. *Figur 5*. Svar fra arbejdsgivere i Rekrutteringssurveyen indikerer, at problemet ofte skyldes mangel på erfaring og faglige kvalifikationer blandt ansøgere til chaufførstillinger, jf. *Figur 6*.

Figur 5**Karakteren af forgæves rekrutteringer****Figur 6****Manglende kvalifikationer for stillinger besat med anden profil**

Anm.: Ikke besat dækker over respondenter, som har svaret ja til 'Ansøgningsprocessen er afsluttet og det lykkedes ikke at besætte stillingen'.

Besat med anden profil dækker over respondenter, som har svaret ja til 'Stillingen er blevet besat med en medarbejder der ikke har alle de ønskede kvalifikationer'. Derefter stilles supplerende spørgsmål til hvilke kvalifikationer den ansatte medarbejder mangler.

Gennemsnit for otte Rekrutteringssurvey fra december 2019 til september 2021.

Kilde: STAR. Egne beregninger pba. Rekrutteringssurvey. Data delvist tilgængeligt på Jobindsats.dk.

Der er ca. 1.300 ledige, som tilkendegiver de gerne vil arbejde som *chauffører* ift. 26.000 estimeret beskæftigede - dvs. et forhold på 5 pct., jf. *Tabel 1*.

Set i lyset af *Figur 6* tyder det på, at en stor del af de ledige ikke har de fornødne faglige kvalifikationer og erfaring til at udføre de udbudte job uden opkvalificering.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings Kompetenceværktøj² indsamler og udstiller virksomheders detaljerede efterspørgsel til arbejdskraft i jobopslagene. Kompetenceværktøjet viser, at arbejdsgivere, der søger en *chauffør* ofte efterspørger:

- Kørekort C
- Kørekort CE
- EU Kvalifikationsbevis
- Kørselserfaring
- God stedsans
- Mødestabil
- Fysik god form

På tværs af landet er der forskel på rekrutteringsudfordringer for *chauffører*, hvor de største problemer ses i Hovedstaden og Sydjylland, jf. *Tabel 1*.

Hovedstaden beskæftiger ca. 4.700 *chauffører* og har en høj forgæves rekrutteringsrate på 31 pct. Samtidig er det svært at tiltrække personer til at arbejde som

² Kompetenceværktøjet er baseret på hvor hyppigt opgaver og ønsker til medarbejder er beskrevet i jobopslag, fordelt på stillingsbetegnelser. <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/kompetencevaerktoejet/>

chauffør, da ca. 2 ud af 3 forgæves rekrutteringer ikke er besatte. Til gengæld er der forholdsvis mange ledige, som gerne vil arbejde som *chauffør* i forhold til antallet af beskæftigede (7 pct.), hvilket kan indikere, at de ledige ikke kan eller ønsker arbejde i de udbudte chaufførjob.

Syddjylland har det største antal *chauffører* beskæftiget i landet, og som udgør 2 pct. af den samlede beskæftigelse (til sammenligning udgør chauffører 0,5 pct. af de beskæftigede i Hovedstaden). *Chauffører* i Syddjylland har en høj forgæves rekrutteringsrate på 29 pct. og få ledige ift. beskæftigede (2,5 pct.). Til gengæld dækker størstedelen af de forgæves rekrutteringer over ansættelser af kandidater, som ikke opfyldte de efterspurgte kvalifikationer.

Tabel 1

Regionale forskelle på rekrutteringsudfordringer for *chauffører*

Regionale Arbejdsmarkedsråd område	Beskæftigede	Ledige	Forgæves Rekrutteringsrate	FRR besat med anden profil	FRR ikke besat
Hele landet	26.000	1.300	25%	13%	12%
RAR Bornholm	220	20	.	.	.
RAR Fyn	1.800	200	24%	16%	8%
RAR Hovedstaden	4.700	600	31%	9%	21%
RAR Nordjylland	3.300	200	13%	7%	6%
RAR Sjælland	3.600	300	22%	9%	13%
RAR Syddjylland	5.800	300	29%	23%	6%
RAR Vestjylland	2.200	90	33%	14%	19%
RAR Østjylland	4.800	300	25%	16%	9%

Anm.: Gennemsnit for en toårige periode. *Beskæftigelse* og *ledige* er gennemsnit per måned.

Beskæftigelse på stillingsbetegnelse er estimeret pba. brancher og jobopslag.

Ledige er Arbejdskraftreserve fra Jobindsats, dvs. ledige med mindst tre måneders ledighed.

Forgæves rekrutteringsrate vises ikke for under 25 svar. Der er 30-150 svar i RAR områderne.

Kilde: STAR. Egne beregninger pba. Rekrutteringssurvey. Data delvist tilgængeligt på Jobindsats.dk.

Boks 1 - Chauffører

Vurdering af årsager til rekrutteringsudfordring fra ATL/DI og 3F Transport

ATL/DI

- **Høj vækst har øget efterspørgsel efter transportkapacitet og flere chauffører**
Rekrutteringsudfordringen har været et problem for branchen i en årrække, men er blevet forværret inden for det seneste 1-1½ år, som følge af de senere års høje vækstrater inden for forbrugsvarer, byggeri og dele af industrien.
- **Høj gennemsnitsalder blandt chauffører og mange på pension**
Hver anden chauffør er over 50 år gammel og ca. 16 pct. af chaufførerne er 60 år eller derover. Det betyder, at arbejdsstyrken i disse år drænes for ældre chauffører, der vælger at gå på pension.

- **Færre uddannede chauffører**

Et fald i nyuddannede, der tager stort kørekort via AMU-systemet fra 5.000 i 2017 til 4.500 i hhv. 2019 og 2020 og indikationer på yderligere fald i 2021.

3F Transport

- **Virksomheders forventninger til kvalifikationer inden ansættelse**

Virksomheder har forventninger om at nyuddannede allerede er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer og er mindre interesserede i at opkvalificere nyansatte. En mere aktiv opkvalificering af ledige i virksomheden, ville begrænse rekrutteringsudfordringerne.

- **Risiko for bøder og fratagelse af kørekort ved fejl**

I chaufførerhvervet er der risiko for store konsekvenser ved fejl. Dette kan ses i form af bøder og fratagelse af kørekort modsat påtaler eller advarsler i andre brancher. Fejl, der medfører bøder eller fratagelse af kørekort, kan eksempelvis ske i forbindelse med køre-/hviletider, lastning af varer, parkering, transportering af ikke transportegnede dyr og hastighedsforseelser.

- **Lange arbejdsdage.** Chauffører har ofte lange arbejdsdage og overarbejde, som bl.a. kan gøre det svært altid at være hjemme til aftalt tid.

- **Få kvindelige chauffører**

Chaufførerhvervet er domineret af mænd. Kun 2,4 pct. af chaufførerne af kvinder, hvilket indskrænker arbejdsudbuddet.

Anm.: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har bedt arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer inden for logistikerhvervet om at vurdere årsager til rekrutteringsudfordringerne.

Kilde: ATL/DI og 3F Transport.

3.2 Bude

Omfanget og karakteren af rekrutteringsproblemer for bude

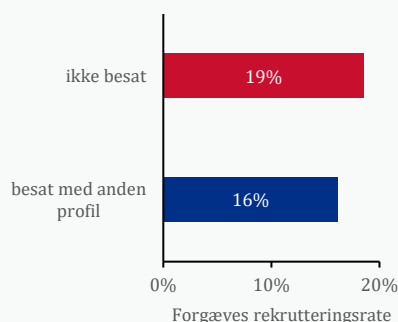
Når der rekrutteres til *bude*, er der ofte udfordringer, eftersom den forgæves rekrutteringsrate er på 35 pct. Dog er det et markant mindre arbejdsmarked end *chauffører* (10.000 beskæftigede og 390 ikke besatte rekrutteringer).

Det tyder på, at der er et problem med at tiltrække personer til at arbejde som *bude*:

- Over halvdelen af de forgæves rekrutteringer udgøres af ikke besatte stillinger, jf. *Figur 7*.
- Det er sjældent faglige krav, som gør, at nyansatte ikke har alle ønskede kvalifikationer, jf. *Figur 8*.

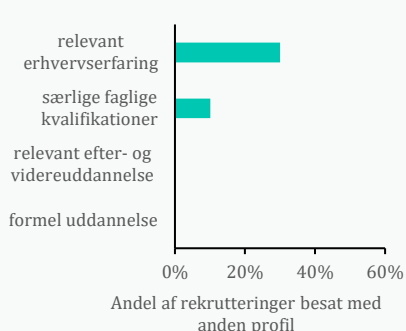
Figur 7

Karakteren af forgæves rekrutteringer



Figur 8

Manglende kvalifikationer for stillinger besat med anden profil



Anm.: Ikke besat dækker over respondenter, som har svaret ja til 'Ansøgningsprocessen er afsluttet og det lykkedes ikke at besætte stillingen'.

Besat med anden profil dækker over respondenter, som har svaret ja til 'Stillingen er blevet besat med en medarbejder der ikke har alle de ønskede kvalifikationer'. Derefter stilles supplerende spørgsmål til hvilke kvalifikationer den ansatte medarbejder mangler.

Gennemsnit for otte Rekrutteringssurvey fra december 2019 til september 2021.

Kilde: STAR. Egne beregninger pba. Rekrutteringssurvey. Data delvist tilgængeligt på Jobindsats.dk.

Der er kun ca. 180 ledige, som tilkendegiver, at de gerne vil arbejde som *bude* ift. 10.000 estimeret beskæftigede, dvs. et forhold på 1,7 pct. jf. Tabel 2.

Samtidig tyder det på, at efterspørgslen på *bude* er steget kraftigere end udbuddet af arbejdskraft har kunne følge med, da beskæftigelsen er steget markant for *bude* de seneste 20 år, jf. Figur 2.

På Kompetenceværktøjet ses, at når arbejdsgivere søger et *bud*, efterspørges der ofte:

- Kørekort B
- Bruge egen bil
- Lokalt kendskab
- Kørselserfaring
- Mødestabil
- Fysik god form

Tabel 2

Beskæftigede og ledige *bude*

	Antal
Beskæftigede	10.000
Ledige	180

Anm.: Beskæftigelse og ledige er gennemsnit per måned for en toårige periode.

Beskæftigelse på stillingsbetegnelse er estimeret pba. brancher og jobopslag.

Ledige er Arbejdskraftsreserve fra Jobindsats, dvs. ledige med mindst tre måneders ledighed.

Kilde: Egne beregninger pba. Jobindsats.dk.

Boks 2 - Bude

Vurdering af årsager til rekrutteringsudfordringer fra ATL/DI og 3F Transport

ATL/DI

- **ATL/DI refererer til samme udfordringer for bude som for chauffører.**
Se Boks 1.

3F Transport

- **Atypiske ansættelser**
Virksomheder gør i stor udstrækning brug af ansættelser, hvor bude bliver ansat som selvstændige. Dette medfører et ry om færre rettigheder og vilkår såsom løn under sygdom, feriepenge, barsel og pensionsbidrag for de ansatte. Dette kan begrænse lysten for at ansøge stillinger.

Anm.: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har bedt arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer inden for logistikerhvervet om at vurdere årsager til rekrutteringsudfordringerne.

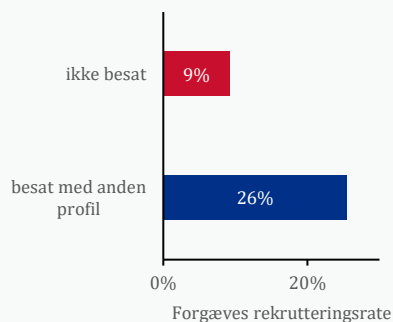
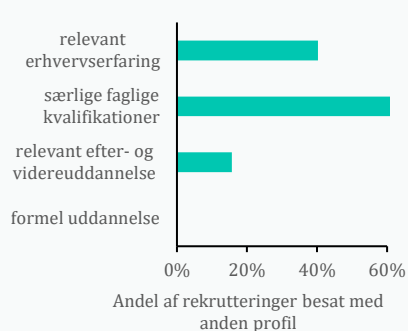
Kilde: ATL/DI og 3F Transport.

3.3 Truck- og kranførere

Omfanget og karakteren af rekrutteringsproblemer for truck- og kranførere

Når der rekrutteres til *truck- og kranførere*, er der ofte udfordringer, eftersom den en forgæves rekrutteringsrate er på 35 pct. Dog er arbejdsmarkedet markant mindre end for *chauffører og bude* (4.200 beskæftigede og 150 ikke besatte rekrutteringer).

Langt størstedelen af forgæves rekrutteringer er ansættelser, hvor den nye medarbejder manglede kvalifikationer, jf. *Figur 9*. I tilfælde af manglende kvalifikationer, er det især faglige kvalifikationer og sjældent formel uddannelse som mangler, jf. *Figur 10*.

Figur 9**Karakteren af forgæves rekrutteringer****Figur 10****Manglende kvalifikationer for stillinger besat med anden profil**

Anm.: Ikke besat dækker over respondenter, som har svaret ja til 'Ansøgningsprocessen er afsluttet og det lykkedes ikke at besætte stillingen'.

Besat med anden profil dækker over respondenter, som har svaret ja til 'Stillingen er blevet besat med en medarbejder der ikke har alle de ønskede kvalifikationer'. Derefter stilles supplerende spørgsmål til hvilke kvalifikationer den ansatte medarbejder mangler.

Gennemsnit for otte Rekrutteringssurvey fra december 2019 til september 2021.

Kilde: STAR. Egne beregninger pba. Rekrutteringssurvey. Data delvist tilgængeligt på Jobindsats.dk.

Samtidig er der mange ledige ift. beskæftigede, som tilkendegiver de gerne vil arbejde som *truck- og kranfører*. Forholdet er 10 pct. jf. Tabel 3.

Set i lyset af Figur 10, tyder det på at de fleste ledige ikke har de fornødne faglige kvalifikationer, til at udføre job som *truck- og kranfører* uden opkvalificering.

På Kompetenceværktøjet ses samtidig, at når arbejdsgivere søger en *truck- og kranfører*, efterspørges der ofte:

Truckfører

- Truck kørekort
- Kørekort B
- Modtagelse, losning, sortering, opsætning og registrering af varer
- Fysik god form
- Mødestabil

Kranfører

- Kranførercertifikat
- EU kvalifikationsbevis
- Kørekort C
- Sikkerhedsprocedurer
- Fysik god form
- Mødestabil

Tabel 3**Beskæftigede og ledige truck- og kranførere**

	Antal
Beskæftigede	4.200
Ledige	470

Anm.: *Beskæftigelse* og *ledige* er gennemsnit per måned for en toårige periode.

Beskæftigelse på stillingsbetegnelse er estimeret pba. brancher og jobopslag.

Ledige er Arbejdskraftsreserve fra Jobindsats, dvs. ledige med mindst tre måneders ledighed.

Kilde: Egne beregninger pba. Jobindsats.dk.

Boks 3 – Truck og kranførere**Vurdering af årsager til rekrutteringsudfordring fra ATL/DI og 3F Transport***ATL/DI*

- **Krav til certificering.**

Opkvalificeringsforløb inden for kranområdet, stiller særlige krav til certifikater som kan skabe rekrutteringsudfordringer. Ligeledes gør barrierer i at få anerkendt udenlandske krancertifikater fra en række lande, at muligheden for at rekruttere fra udlandet begrænses.

3F Transport

- **Rekrutteringsudfordringer er mere nuanceret**

Job som truckfører kræver et truckcertifikat, som typisk kan erhverves på et 5- eller 7-dages kursus. Derudover er der oftest ikke krav til kørekort. Årsagen til rekrutteringsudfordringen synes derfor ikke lige for.

Langt de fleste kranførere har chaufførbaggrund. Manglen på kranførere må derfor formentlig tilskrives manglen på chauffører jf. ovenfor. Få ledige bliver direkte opkvalificeret til kranførere, så hvis der ønskes flere kranførere skal der opkvalificeres flere chauffører.

- **Lange arbejdsdage og udsendelser**

Kranførere har typisk lange arbejdsdage og byggeri kan blive forsinket, hvilket kan medføre at de kommer sent hjem, samtidig med at en hvis mængde overarbejde er almindeligt.

Anm.: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har bedt arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer inden for logistikerhvervet om at vurdere årsager til rekrutteringsudfordringerne.

Kilde: ATL/DI og 3F Transport.

4. Bilag 1. Definition af logistikerhvervet

Definition af "logistikerhvervet" ift. beskæftigelse på brancher

Virksomheder er kategoriseret i DB07 brancher. Vækstplanens begreb *Logistikerhvervet* operationaliseres til DB07 brancher under STD19 grupperingen *Transport*, som skønnes ikke primært at vedrøre persontransport. De udvalgte brancher er vist i *Tabel 4*, sammen med beskæftigelse i 2020 for at illustrere størrelsen af branchen.

Brancherne udgør 85.000 personer ud af den samlede beskæftigelse i Danmark på 2.906.000 personer. Heraf er den største branche 494100 *Vejgodstransport*, som beskæftiger i alt 30.000 personer.

Tabel 4

Udvalgte brancher og beskæftigelse i 2020

Brancher	Beskæftigede
Samlet arbejdsmarked	2.906.000
Samlet udvalgte brancher	85.000
494100 Vejgodstransport	30.000
532000 Andre post- og kurer tjenester	19.000
522920 Speditører	12.000
531000 Posttjenester omfattet af forsyningspligten	8.000
502000 Sø- og kysttransport af gods	7.000
521000 Oplagrings- og pakhushvirksomhed	2.700
522110 Stationer, godsterminaler mv.	2.300
522210 Erhvervshavne	900
522400 Godshåndtering	900
522990 Andre tjenesteydelser i forbindelse med transport	800
522910 Skibsmæglere	800
512100 Lufttransport af gods	600
492000 Godstransport med tog	300
504000 Transport af gods ad indre vandveje	15

Anm.: 2020. Opgørelsen er i personer.

Kilde: Danmarks Statistik: RAS309.

Definition af "logistikerhvervet" ift. Rekrutteringssurveyen, beskæftigede og ledige på stillingsbetegnelser

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udgiver hver tredje måned Rekrutteringssurveyen, som belyser, hvor der er udfordringer med at rekruttere arbejdskraft.

Rekrutteringssurveyen er en stikprøveundersøgelse baseret på jobopslag, som er designet til at afdække brancher på et overordnet niveau og stillingsbetegnelser på et detaljeret niveau.

Forskellen på brancher og stillingsbetegnelser er, at brancher er en kategorisering af virksomheder, mens stillingsbetegnelser er kategorisering af typer af arbejdskraft.

Vækstplanens begreb *logistikerhvervet* operationaliseres til jobopslag for stillingsbetegnelser, som primært slås op af virksomheder inden for STD19 branchen *Transport*, og som skønnes ikke primært at vedrøre persontransport. Der suppleres med jobopslag for stillingsbetegnelser, som primært slås op af virksomheder inden for STD19 branchen *Handel*, og som skønnes primært at vedrøre logistik eller lagerarbejde. Resultatet bliver 35 stillingsbetegnelser.

Mange stillingsbetegnelser bliver dog sjældent brugt til at slå job op under. Rekrutteringssurveyen er en stikprøve, som kræver et vist antal surveysvar, for at rekrutteringssituationen kan belyses med rimelig sikkerhed. Af samme grund sammenlægges resultater fra otte Rekrutteringssurveyen fra december 2019 til september 2021. De 35 stillingsbetegnelser grupperes til 8 stillingsbetegnelser, som skønnes at være nært beslægtede job, og hvor der er indsamlet mindst 30 surveysvar per gruppe i de otte Rekrutteringssurvey.

For at korrigere for at mange typer af rekrutteringer foregår uden jobopslag, opgøres Rekrutteringssurveyen antal jobopslag ift. estimeret jobomsætning inden for stillingsbetegnelsen til antal rekrutteringsforsøg.³

De 35 og 8 udvalgte stillingsbetegnelser er vist i *Tabel 5*, sammen med antal jobopslag og antal rekrutteringsforsøg anvendt i Rekrutteringssurveyen for at illustrere størrelsen af stillingsbetegnelser.

Tabel 5

Jobopslag og rekrutteringsforsøg for udvalgte stillingsbetegnelser fra Rekrutteringssurvey december 2019 til september 2021

35 Stillingsbetegnelser (DISCOAMS)	8 Stillingsbetegnelser	Jobopslag	Antal Rekrutteringsforsøg
samlet arbejdsmarked		497.000	1.284.000
samlet for udvalgte stillingsbetegnelser		11.000	65.000
bud	bude	430	2.100
chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	chauffører	2.500	23.000
chauffør, budtransport, køretøj under 3½ ton	chauffører	340	3.000
chauffør, specialtransport	chauffører	230	2.000
chauffør, tankvogn	chauffører	70	410
chaufførmedhjælper	chauffører	40	140
skibsfører	havn, skib og tog	170	140
styrmand	havn, skib og tog	95	100

³ Se <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/rekrutteringssurveys/> for uddybning af metoden bag Rekrutteringssurveyen. Data fra Rekrutteringssurveyen er på Jobindsats.dk under *succesfulde og forgæves rekrutteringer*. Data er delvist tilgængeligt af diskretionshensyn.

jernbanearbejder	havn, skib og tog	80	170
havneassistent	havn, skib og tog	45	30
skibsmaskinist	havn, skib og tog	40	10
skibsofficer	havn, skib og tog	35	20
havnefoged	havn, skib og tog	30	20
lods	havn, skib og tog	20	0
lokomotivfører	havn, skib og tog	15	45
havnearbejder	havn, skib og tog	5	0
lager- og logistikmedarbejder	lager- og logistikmedarbejder	3.900	27.000
logistikmedarbejder, salg og indkøb	lager- og logistikmedarbejder	690	1.300
lagerchef	leder i logistik	380	1.300
logistikchef	leder i logistik	300	120
kørselsleder	leder i logistik	150	470
lagerforvalter	leder i logistik	100	160
transportchef	leder i logistik	15	0
distributionsleder, post	leder i logistik	15	10
produktionsleder, post	leder i logistik	10	15
postfunktionær	postfunktionær	270	860
speditør	speditør mm.	380	600
logistikøkonom	speditør mm.	150	70
eksportmedarbejder	speditør mm.	70	40
eksportingeniør	speditør mm.	50	10
shippingmedarbejder	speditør mm.	45	20
speditørassistent	speditør mm.	25	25
fragtassistent	speditør mm.	15	0
truckfører	truck- eller kranfører	200	1.200
kranfører	truck- eller kranfører	100	410

Anm.: Antal rekrutteringsforsøg estimeres ud fra jobomsætning. Jobomsætning er en indikator for nyansættelser, målt som lønudbetaling fra én virksomhed til én person, hvor der ikke har været lønudbetaling før til samme person fra samme virksomhed. Interne rekrutteringer, hvor der har været jobopslag, vil ikke tælle med i jobomsætning (så som forfremmelse fra menig til leder). Samtidig er jobomsætning på stillingsbetegnelser estimeret ud fra historiske fordelinger af jobopslag og brancher, da lønudbetaling ikke registreres på stillingsbetegnelser.

Kilde: STAR. Egne beregninger pba. Rekrutteringssurvey. Data delvist tilgængeligt på Jobindsats.dk.